



# **UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**

## **ESCUELA DE POSTGRADO**

### **TESIS**

**ESTILO DE GESTIÓN DEL DIRECTOR Y EL CLIMA  
ORGANIZACIONAL DE LA RED N° 3 UGEL 01 - 2012**

**PARA OBTENER EL GRADO DE:  
MAGISTER EN EDUCACIÓN  
CON MENCIÓN EN: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTORA**

**Br. ZOILA ZORAIDA VARGAS SOTO**

**ASESOR**

**Dr. HERNÁN CORDERO AYALA**

**LIMA – PERÚ**

**2013**

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo al creador de todas las cosas, el que me ha dado fortaleza para continuar cuando a punto de caer he estado; por ello con toda la humildad de mi corazón.

De igual forma, dedico esta tesis a mi padre, que ha sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores, lo cual me han ayudado a salir adelante en los momentos más difíciles.

A la mujer que me dio la vida, la cual a pesar de haberla perdido hace poco tiempo, ha estado cuidándome y guiándome desde el cielo.

A mi hija que es mi motor de lucha para salir adelante, mi gran felicidad, mi mayor alegría.

A Carlos por su cariño, gracias por su amistad incondicional y por su ayuda en mi proyecto.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a la prestigiosa Universidad Cesar Vallejo, porque en sus aulas, recibimos el conocimiento intelectual y humano de cada uno de los docentes de la Escuela de Pos grado, por sus conocimientos impartidos para el logro de mis metas y aspiraciones.

Especial agradecimiento a nuestro profesor de Tesis el Dr. Hernán Cordero Ayala y a todos los docentes por sus amplios conocimientos transmitidos y su inmenso apoyo para el desarrollo de la educación de nuestro país.

## **PRESENTACION**

### **SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO CALIFICADOR**

En esta oportunidad, presento la tesis titulada “Estilo de gestión del director y el clima organizacional de la RED N° 3 UGEL 01 - 2012”, con la finalidad de determinar si existe relación entre el estilo de gestión del director y el clima organizacional de la Red N° 3, de la UGEL 01, durante año 2012; estando en cumplimiento con el Reglamento de Grados y Títulos de Universidad César Vallejo para obtener el grado de Magister en educación con mención en Administración de la Educación.

El documento consta de cuatro capítulos, en el cual:

El primer capítulo está conformado por el planteamiento del problema hasta los objetivos de la investigación.

El segundo capítulo trata de todo el fundamento teórico de la tesis.

El tercer capítulo está conformado por la parte metodológica de la investigación.

El cuarto capítulo presenta la prueba de hipótesis, la interpretación y discusión de los resultados.

Finalmente las conclusiones y sugerencias derivadas del análisis de todo el trabajo realizado y sugerencias para mejorar o reducir este problema. Y por último tenemos a las referencias bibliográficas consultados para la realización de este trabajo.

Señores miembros del jurado esperamos que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

## **RESUMEN**

El objetivo de la presente investigación fue determinar el grado de relación entre el estilo de gestión del director y el clima organizacional de la RED N° 03, San Juan de Miraflores UGEL 01, durante el año 2012.

Las variables estudiadas fueron estilos de gestión del director (Autoritario, Administrativo, Interpersonal, Antagónico) y el clima organizacional (Motivación, Relaciones humanas, Comunicación). El tipo de estudio fue sustantivo. El Diseño fue no experimental – transeccional – descriptivo – correlacional. La población comprendió a todos los 204 docentes de las instituciones educativas de la RED 03–UGEL 01 San Juan de Miraflores, en el año 2012. La muestra fue de 132 docentes. Se utilizaron dos cuestionarios, uno sobre estilos de gestión del director y el otro sobre clima organizacional.

En los resultados se observó que la muestra obtuvo en la dimensión estilo autoritario del director un nivel no adecuado (30.3%), moderado (63.6%) y adecuado (6.1%), en la dimensión estilo administrativo del director un nivel no adecuado (9.1%), moderado (88.6%) y adecuado (2.3%), en la dimensión estilo interpersonal del director un nivel no adecuado (3.0%), moderado (53.0%) y adecuado (43.9%), en la dimensión estilo antagónico del director un nivel no adecuado (0.8%), moderado (63.6%) y adecuado (35.6%), en la variable estilos del director un nivel no adecuado (3.8%), moderado (95.5%) y adecuado (0.8%), en la variable clima organizacional un nivel inadecuado (0.0%), regular (63.6%) y adecuado (36.4%). Se concluye, el estilo de gestión interpersonal y antagónico si se relacionan directa y significativamente con el clima organizacional de la RED N° 03, San Juan de Miraflores UGEL 01- 2012, contrariamente el estilo de gestión autoritario y administrativo no se relaciona indirecta y significativamente con el clima organizacional.

Palabras claves: gestión del director, clima organizacional.

## **ABSTRACT**

The aim of this investigation was to determine the degree of relation between the director's management style and organizational climate NETWORK No. 03, San Juan de Miraflores UGEL 01-2012.

The variables studied were the principal management styles (Authoritarian, Administrative, Interpersonal, antagonistic) and organizational climate (Motivation, Relationship , Communication ). The type of study was substantive. The design was not experimental - transactional - descriptive - correlational. The population comprised 204 teachers from all educational institutions of the RED 3 - UGELs 01 San Juan de Miraflores, in 2012. The sample consisted of 132 teachers. Two questionnaires were used, one on management styles of the director and the other on organizational climate.

The results showed that the sample is obtained in the principal's authoritarian style dimension low (30.3%), medium (63.6%) and high (6.1%) in the director's management style dimension low (9.1 %), medium (88.6 %) and high (2.3%) , in the principal's interpersonal style dimension low (3.0 %), medium (53.0%) and high (43.9%), in the adversarial style dimension level director low (0.8%) , medium (63.6%) and high (35.6%), in variable styles of the director a low (3.8%), medium (95.5%) and high (0.8%) in the level motivation dimension inadequate (3.8%), fair (51.5%) and adequate (44.7%) in the human relations dimension an inadequate level (0.0%), fair (62.9%) and adequate (37.1%), communication dimension in an inadequate level (6.1%), fair (65.9%) and adequate (28.0%), organizational climate variable in an inadequate level (0.0%), fair (63.6%) and adequate (36.4%). In conclusion, the management style interpersonal and antagonistic if they relate directly and significantly to the organizational climate NETWORK No. 03, San Juan de Miraflores UGEL 01-2012, unlike the authoritative management style and administrative not related indirect and significantly with organizational climate.

Keywords : managing director , organizational climate

## ÍNDICE

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Resumen	v
Abstract	vi
Índice	vii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xi
Introducción	xii
<b>CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>14</b>
1.1 Planteamiento del problema	15
1.2 Formulación del problema	17
1.3 Justificación	18
1.4 Limitaciones	21
1.5 Antecedentes	22
1.6 Objetivos	27
1.6.1 General	27
1.6.2 Específicos	27
<b>CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>28</b>
2.1. Bases teóricas del estilo de gestión del director	29
2.1.1. Definición conceptual del estilo de gestión del director	29
2.1.2. Fundamentos teóricos del estilo de gestión del director	31
2.1.3. Dimensiones del estilo de gestión del director	33
A) El estilo interpersonal	33
B) El estilo administrativo.	34
C) El estilo antagónico.	35
D) El estilo autoritario.	36
2.1.4. Evaluación del estilo de gestión del director	37

2.2. Bases teóricas de clima organizacional	38
2.2.1. Definición conceptual del clima organizacional	39
2.2.2. Fundamentos teóricos del clima organizacional	41
2.2.3. Características del clima organizacional.	42
2.2.4. Dimensiones del clima organizacional	43
A) Dimensión relaciones humana	44
B) Dimensión comunicación.	45
C) Dimensión motivación.	48
2.2.5. Evaluación del clima organizacional	49
2.3. Definición de términos básicos	51
 <b>CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO</b>	 54
3.1 Hipótesis	55
3.1.1 General	55
3.1.2 Específicos	55
3.2 Variables	55
3.2.1 Definición conceptual	56
3.2.2 Definición operacional	57
3.3 Metodología	58
3.3.1 Tipo de estudio	58
3.3.2 Diseño	58
3.4 Población y muestra	59
3.5 Método de investigación	62
3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	62
3.6.1 Ficha técnica	63
3.6.2 Validez y confiabilidad	63
3.7 Métodos de análisis de datos	65
 <b>CAPÍTULO IV. RESULTADOS</b>	 66
4.1 Descripción	67
4.2 Discusión	83



<b>CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS</b>	85
<b>CONCLUSIONES</b>	86
<b>SUGERENCIAS</b>	87
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	88
 <b>ANEXOS</b>	 91
Anexo 1. Matriz de consistencia.	92
Anexo 2. Matriz de operacionalización.	94
Anexo 3. Instrumentos de medición.	96
Anexo 4. Base de datos.	99
Anexo 5. Validación de Instrumentos	108

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización del estilo de gestión del director	57
Tabla 2. Operacionalización del clima organizacional	57
Tabla 3. Población de análisis	60
Tabla 4. Muestra	61
Tabla 5. Dimensión estilo autoritario	67
Tabla 6. Dimensión estilo administrativo	68
Tabla 7. Dimensión estilo interpersonal	69
Tabla 8. Dimensión estilo antagónico	70
Tabla 9. Variable estilos del director	71
Tabla 10. Variable clima organizacional	72
Tabla 11. Tabla de contingencia: Estilos del director y clima organizacional	73
Tabla 12. Tabla de contingencia: Estilo autoritario y clima organizacional	75
Tabla 13. Tabla de contingencia: Estilo administrativo y clima organizacional	77
Tabla 14. Tabla de contingencia: Estilo interpersonal y clima organizacional	79
Tabla 15. Tabla de contingencia: Estilo antagónico y clima organizacional	81

## ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Dimensión estilo autoritario	67
Figura 2. Dimensión estilo administrativo	68
Figura 3. Dimensión estilo interpersonal	69
Figura 4. Dimensión estilo antagónico	70
Figura 5. Variable estilos del director	71
Figura 6. Variable clima organizacional	72
Figura 7. Estilos del director y el clima organizacional	74
Figura 8. Estilo autoritario y el clima organizacional	76
Figura 9. Estilo administrativo y el clima organizacional	78
Figura 10. Estilo interpersonal y el clima organizacional	80
Figura 11. Estilo antagónico y el clima organizacional	82

## INTRODUCCIÓN

En el Perú, se aprecia que la política educativa está regida por un marco de procesos de descentralización y fortalecimiento de la autonomía de las instituciones educativas que tienen como objetivo brindar un servicio de calidad, para ello promueven capacitaciones para directivos que parecen no lograr las metas planteadas, ya que se denota baja capacidad de gestión, falta de liderazgo y por consecuencia resultados poco alentadores.

En la actualidad se percibe que la mayoría de las organizaciones adolecen o carecen de líderes para gestionar sus recursos humanos. Lo cual contribuye a determinar el éxito o fracaso de una organización. En el caso de las organizaciones que brindan servicio educativo y en especial en las escuelas públicas de nuestro país, la situación es crítica considerando que un servicio educativo de calidad tiene como uno de sus elementos fundamentales la gestión del Director, muy pocas escuelas públicas cuentan con Directores que son gestores y líderes a la vez, definitivamente las personas que ocupan ese cargo no tienen toda la culpa ya que no fueron preparadas o capacitadas o seleccionadas adecuadamente.

En ese sentido se puede comentar que el estilo de dirección de una institución educativa adquiere un conjunto de rasgos complejos y determinaciones múltiples que lo identifican hacia un papel ligado al proceso de enseñanza-aprendizaje, pero en constante comunicación e interacción con los docentes, estudiantes, personal administrativo, padres de familia y autoridades educativas.

La tesis consta de cuatro capítulos, en el cual:

El primer capítulo está conformado por el planteamiento del problema, formulación del problema, justificación, limitaciones, antecedentes y los objetivos de la investigación. El segundo capítulo trata de todo el marco teórico de la tesis. El tercer capítulo está conformado por el marco metodológico de la investigación, las hipótesis, las variables, la metodología, la población y muestra, el método de

investigación, técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. El cuarto capítulo presenta la descripción y discusión de los resultados. Finalmente las conclusiones derivadas del análisis de todo el trabajo realizado y sugerencias para mejorar o reducir este problema. Y por último tenemos a las referencias bibliográficas consultados para la realización de este trabajo y los anexos.